

Jarosław Poteraj\*

## Systemy emerytalne w Europie. Przypadek Chorwacji

### Streszczenie

Artykuł o systemie emerytalnym Chorwacji, poza wprowadzeniem, zawiera cztery części, którymi są: ogólna informacja o kraju, rozwój historyczny systemu emerytalnego, stan obecny systemu emerytalnego oraz 4. Wyzwania i przewidywane zmiany w systemie emerytalnym badanego kraju. Celem badawczym opracowania jest prezentacja historycznych i aktualnych rozwiązań w systemie emerytalnym Chorwacji w celu odnalezienia w tym systemie pomysłów, które warto wykorzystywać w międzynarodowych porównaniach. W podsumowaniu autor wskazuje, że trudno w obecnym stanie rzeczy wskazać w tym kraju elementy warte powielenia w porównaniach międzynarodowych.

### Wprowadzenie

Niniejszy artykuł stanowi część serii publikacji o systemach emerytalnych, funkcjonujących w wybranych państwach europejskich<sup>1</sup>. Globalizacja, rozwój komunikacji oraz telekomunikacji, rozwiązania informatyczne i swoboda terytorialnego przemieszczania się w europejskiej przestrzeni powodują coraz większe zainteresowanie możliwościami zarabiania pieniędzy w innych krajach niż kraj urodzenia. To z kolei może być związane

\* Dr, adiunkt, Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży.

<sup>1</sup> W chwili przygotowania niniejszego artykułu opublikowane już były artykuły o systemach emerytalnych Austrii, Belgii, Bułgarii, Cypru, Danii, Estonii, Finlandii, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Łotwy, Niemiec, Szwecji, Węgier i Włoch. Ponadto autor przekazał do druku w różnych wydawnictwach artykuły o systemach emerytalnych: Czech, Francji, Irlandii, Litwy, Luksemburga, Malty, Polski, Portugalii, Rumunii, Słowacji, Słowenii i Wielkiej Brytanii. W języku angielskim autor opublikował także książkę *Pension Systems in 27 EU Countries*. Zainteresowanym autor udzieli wszelkich informacji w tym zakresie pod adresem poczty elektronicznej: [poteraj@neostrada.pl](mailto:poteraj@neostrada.pl).

z uczestniczeniem w systemach emerytalnych obcych państw. Systemy te podlegają ciągłym zmianom, wynikającym przede wszystkim z przyczyn demograficznych, ale także ekonomicznych. Dominująca współcześnie na mapie Europy Unia Europejska przewidyuje funkcjonowanie w zakresie emerytur metody otwartej koordynacji, a zatem nie narzuca w tym obszarze jedynie słusznego rozwiązania. W państwach, które nie przystąpiły do UE, rozwiązania emerytalne jeszcze bardziej nacechowane są indywidualizacją. Stąd duża różnorodność tych systemów i niewielka o nich wiedza, nawet w kręgach specjalistów. Publikacje przygotowywane przez autora powinny tę wiedzę wzbogacić i być przyczynkiem do dyskusji, prowadzącej do wyboru najlepszych rozwiązań systemowych. Celem badawczym publikacji jest zatem prezentacja historycznych i aktualnych rozwiązań w celu odnalezienia w tak różnorodnych systemach pomysłów, stanowiących swoiste perełki, które w porównaniach benchmarking'owych warto wykorzystywać.

## 1. Ogólna informacja o kraju

Republika Chorwacji jest państwem położonym w południowej Europie, nad Morzem Adriatyckim, składającym się z 20 komitatów i 1 miasta wydzielonego (Zagrzeb). Jednostką monetarną jest kuna (HRK<sup>2</sup>). Językiem urzędowym jest chorwacki. W lipcu 2008 roku Chorwację zamieszkiwało prawie 4,5 mln osób<sup>3</sup> z następującą strukturą wiekową populacji: 0–14 lat – 15,8%, 15–64 lat – 67,2%, 65 lat i więcej – 17,0%. Przeciętna długość życia wynosiła ogółem 75,13 lat, w tym mężczyźni – 71,49 lat, a kobiety – 78,97 lat. Największą grupą etniczną byli Chorwaci, stanowiący 89,6% populacji. Największą mniejszość narodową stanowili Serbowie, których było 4,5%. Największą grupę wyznaniową stanowili katolicy, których było 87,8%, a następnie prawosławni – 4,4%. Zgodnie z konstytucją z 1990 r. głową państwa jest prezydent, a rządem kieruje premier. Produkt krajowy brutto (PKB) na jednego mieszkańca w 2007 r. szacowany był na 15,5 tys. USD, a stopa wzrostu PKB na 5,7%. Stopa bezrobocia wyniosła 11,8%. Dług publiczny stanowił 47,8% PKB. Saldo obrotów bieżących bilansu płatniczego zamknęło się w 2007 r. deficytem równym (–4,85) mld USD.

## 2. Rozwój historyczny systemu emerytalnego w Chorwacji

Początki chorwackiego systemu emerytalnego sięgają czasów monarchii Habsburgów i stanowiły kontynuację systemu opartego na wzorcu bismarckowskim Cesarstwa Austro-Węgierskiego. Po zmianach politycznych w 1922 r., w Królestwie SHS pojawił się pierwszy akt prawny w zakresie emerytur (Social Security ..., 2008: 60). W 1927 r.

<sup>2</sup> Skrót według standardu ISO 4217. 31 października 2008 roku za 1 EUR płacono 7,1696 HRK, a w Polsce 1 HRK było równe 0,5068 PLN. Porównaj: <http://www.ecb.int/stats/exchange/eurofxref/html/eurofxref-graph-hrk.en.html>, dostęp 12 listopada 2008 oraz <http://www.nbp.pl/>, dostęp 12 listopada 2008 r.

<sup>3</sup> <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/hr.html>, dostęp 12 listopada 2008 r.

powstała pierwsza regulacja prawna dotycząca bezrobocia, a rok 1949 przyniósł pierwszą regulację prawną w zakresie zasiłków rodzinnych (Social Security ..., 2006: 298). W 1952 r. zmieniona została regulacja prawna w zakresie bezrobocia (Social Security ..., 2008: 65), a w 1954 r. powstała pierwsza regulacja prawna w zakresie ubezpieczenia zdrowotnego (Social Security ..., 2008: 63). W czasach dominacji komunistycznej i państwa federalnego sprawy emerytalne były organizowane na szczeblu centralnym i skupione w budżecie centralnym. Dopiero po śmierci Tito w 1982 r. wyodrębniono ubezpieczenie emerytalne z budżetu centralnego (Roksandić, 2006). W 1990 r. stopa zastąpienia przy przejściu na emeryturę wynosiła 75,3% (Anusic, O'Keefe, Madzarevic-Sujster, 2003). Pierwsza wzmianka o potrzebie reformowania systemu emerytalnego pojawiła się w programie stabilizacyjnym z października 1993 roku (A Road to Low Inflation, 1995). Jednak jeszcze w 1994 r. dopłaty do systemu emerytalnego z budżetu stanowiły zaledwie 0,04% wydatków systemu emerytalnego (Anusic, O'Keefe, Madzarevic-Sujster, 2003). W 1995 r. stopa zastąpienia przy przejściu na emeryturę wynosiła już tylko 45,9% (Anusic, O'Keefe, Madzarevic-Sujster, 2003). Zainicjowana w 1996 r. reforma systemu emerytalnego miała dotyczyć powołania II filara emerytalnego i miała pierwotnie rozpocząć się, w zakresie modyfikacji działania I filara, od początku 1999 r. Przed rozpoczęciem reformy wiek emerytalny mężczyzn wynosił 60 lat, a kobiet 55 lat, przy czym wymagany był odpowiednio 40- i 35-letni staż w systemie (Anusic, O'Keefe, Madzarevic-Sujster, 2003). Możliwe było także wcześniejsze o 5 lat przejście na emeryturę. Po wdrożeniu reformy wiek emerytalny był systematycznie podnoszony corocznie o 6 miesięcy dla obydwu płci<sup>4</sup>, a jednocześnie systematycznie obniżano wymagany minimalny okres uczestniczenia w systemie do docelowego poziomu 15 lat dla obydwu płci. System miał być obowiązkowy dla osób, które nie ukończyły 30 lat, a dobrowolny dla osób pomiędzy 30 a 50 rokiem życia, a I filar emerytalny miał być nadal prowadzony w formule *pay-as-you-go*, jako rozwiązanie typu *defined benefit* (Rutkowski, 1999). W 1998 r. chorwacki Sąd Konstytucyjny podjął uchwałę o obowiązku wypłacenia przez państwo tzw. długu emerytalnego, związanego z brakiem odpowiedniego indeksowania emerytur (Brooksbank, 2004). W roku 1998 przeciętne wynagrodzenie wynosiło 4141 HRK miesięcznie (Whitehouse, 2007: 130). Do końca 1998 r. funkcjonowały trzy odrębne instytucje obsługujące emerytury: 1) Instytut Ubezpieczeń Emerytalnych dla Pracowników, 2) Instytut Ubezpieczeń Emerytalnych dla Osób Samozatrudniających się oraz 3) Instytut Ubezpieczeń Emerytalnych dla Rolników (Bejakovic, 2005). Na podstawie prawa z lipca 1998 r. w celu obsługi emerytur, z początkiem 1999 r. powołano do życia Chorwacki Zakład Ubezpieczenia Emerytalnego (HZMO)<sup>5</sup>. W tym samym roku wprowadzono prawo o emeryturze maksymalnej, w połączeniu z systemem punktowym obliczania indywidualnej podstawy do naliczania emerytury, na poziomie nie wyższym niż 3,8 przeciętnego wynagrodzenia w każdym roku zbierania składek (Social Security ..., 2008: 60). Na podstawie prawa z 1999 r. rozpoczęto reformę emerytalną w zakresie powołania do życia II i III filara emerytalnego. W regulacji tej określono termin wejścia w życie systemu wielofilarowego na dzień 1 lipca 2000 r. W tym samym roku powołano do życia Centralny Rejestr

<sup>4</sup> Docelowo w roku 2008 miał osiągnąć poziom 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet.

<sup>5</sup> <http://www.mirovinsko.hr/>, dostęp 9 listopada 2008.

Osób Ubezpieczonych (REGOS). Zgodnie z zasadami reformy składka do II filara miała wynosić 5% wynagrodzenia. Na koniec 1999 r. w przypadku 11 kategorii zawodowych obowiązywały szczególne regulacje emerytalne (Anusic, O'Keefe, Madzarevic-Sujster, 2003: 18). W 2000 r. przesunięto termin wdrożenia reformy emerytalnej na początek 2002 r. W 2001 r. przeciętna emerytura wynosiła około 1600 HRK, a ponad 176 tysięcy emerytów w Chorwacji otrzymywało od 500 do 1000 HRK miesięcznie (Hedl, 2001). Dn. 5 listopada 2001 r. zarejestrowały się pierwsze fundusze emerytalne II filara<sup>6</sup>, a od 15 listopada 2001 r. rozpoczął się okres wyboru funduszy II filara<sup>7</sup>. W 2001 r. dopłaty do systemu emerytalnego z budżetu stanowiły już 41,73% wydatków systemu emerytalnego (Anusic, O'Keefe, Madzarevic-Sujster, 2003). Nowy system emerytalny został ostatecznie wdrożony od dn. 1 stycznia 2002 roku i zawierał trzy warstwy: 1) obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne, bazujące na solidarności pokoleniowej, 2) obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne, bazujące na indywidualnych kapitalizowanych oszczędnościach oraz 3) dobrowolne ubezpieczenie emerytalne, bazujące na indywidualnych kapitalizowanych oszczędnościach. W zakresie I filara pozostał on pod zarządem HZMO. Nowy system przewidywał funkcjonowanie w II filarze obowiązkowych przedsiębiorstw emerytalnych, zarządzających obowiązkowymi funduszami emerytalnymi. W stosunku do przedsiębiorstw emerytalnych wprowadzono wymóg posiadania kapitału zakładowego na poziomie co najmniej 40 mln HRK. Każde z takich przedsiębiorstw mogło zarządzać jednym funduszem emerytalnym. Uczestnik funduszu mógł gromadzić swoje zasoby na emeryturę tylko w jednym funduszu i posiadać w tym funduszu jedynie jeden rachunek emerytalny. W pierwszym okresie funkcjonowania zreformowanego systemu powstało 7 obowiązkowych przedsiębiorstw emerytalnych II filara<sup>8</sup>. Nadzór nad II i III filarem objęła Agencja Nadzoru Funduszy Emerytalnych i Ubezpieczeń (HAGENA), natomiast rejestrację uczestników II filara rozpoczął REGOS. W 2002 r. inkasowanie składek emerytalnych przeszło w kompetencję urzędów podatkowych (Sigma Balkans Report 2002 – Republic of Croatia Tax Administration, 2002). Od marca 2002 r. powstała prawna możliwość funkcjonowania funduszy emerytalnych III filara, a 28 czerwca 2002 r. zarejestrowano pierwszy dobrowolny fundusz emerytalny III filara<sup>9</sup>. Dobrowolne fundusze emerytalne III filara mogły być zakładane przez zakłady ubezpieczeń, dobrowolne przedsiębiorstwa emerytalne lub patrona dobrowolnego funduszu emerytalnego. W stosunku do dobrowolnych przedsiębiorstw emerytalnych wprowadzono wymóg posiadania kapitału zakładowego na poziomie co najmniej 15 mln HRK. Jednocześnie zezwolono na uczestnictwo w dowolnej liczbie dobrowolnych funduszy emerytalnych w tym samym czasie. Przedsiębiorstwa emerytalne, obowiązkowe i dobrowolne, mogły być zakładane w formie prawnej spółek akcyjnych lub spółek z ograniczoną odpowiedzialnością<sup>10</sup>. Ostatecz-

<sup>6</sup> <http://www.hanfa.hr/index.php?LANG=ENG&AKCIJA=80>, dostęp 9 listopada 2008 r.

<sup>7</sup> Okres ten zakończył się 31 marca 2002 r. Porównaj: [http://www.regos.hr/UserDocsImages/regos\\_prezentacija\\_EN\\_zaweb.swf](http://www.regos.hr/UserDocsImages/regos_prezentacija_EN_zaweb.swf), dostęp 9 listopada 2008 r.

<sup>8</sup> [http://www.regos.hr/UserDocsImages/regos\\_prezentacija\\_EN\\_zaweb.swf](http://www.regos.hr/UserDocsImages/regos_prezentacija_EN_zaweb.swf), dostęp 9 listopada 2008 r.

<sup>9</sup> Był to *Raiffeisen dobrovoljni mirovinski fond*. Porównaj: <http://www.hanfa.hr/index.php?LANG=ENG&AKCIJA=80>, dostęp 9 listopada 2008 r.

<sup>10</sup> Porównaj: <http://www.kroatien-online.com/en/yellowpages/banking.htm>, dostęp 9 listopada 2008 r.

nie uczestnictwo w II filarze stało się obowiązkowe dla wszystkich osób, które 1 stycznia 2002 r. nie miały ukończonych 40 lat<sup>11</sup>. Osoby w wieku pomiędzy 40 a 50 lat mogły podjąć decyzję o pozostaniu jedynie w I filarze, lub uczestniczeniu w II filarze, do 30 czerwca 2002 r. (Social Security ..., 2008: 60). Uczestnictwo w II filarze wybrało 23% populacji osób w wieku 40–50 lat (Anusic, O’Keefe, Madzarevic-Sujster, 2003: 36). Osoby starsze niż 50 lat nie miały możliwości uczestniczenia w II filarze. Składka emerytalna wynosiła 19,5% wynagrodzenia brutto, z czego 14,5% trafiało do I filara, a 5,0% do II filara (Wheelan, 2002). Składka była opłacana przez pracodawcę (10,75%) i pracownika (8,75%) (Social Security ..., 2002). Składka dla rolników wynosiła 9,75% ich dochodu. W 2002 r. zmieniono także prawo dotyczące ubezpieczenia od bezrobocia (Social Security ..., 2008: 65). Na koniec września 2002 r. 93,25% aktywów funduszy emerytalnych ulokowanych było w obligacje skarbu państwa (Croatia has introduced pension ..., 2002). Wiek emerytalny w 2002 r. wynosił 62 lata dla mężczyzn i 57 lat dla kobiet (Social Security ..., 2002). W 2003 r. aż jedna czwarta populacji osób starszych i niepełnosprawnych nie otrzymywała świadczeń emerytalnych, a połowa tej populacji otrzymywała świadczenia, które nie pozwalały utrzymać się powyżej linii ubóstwa<sup>12</sup>. Dn. 15 września 2003 r. ponad 1 mln osób wybrało fundusze emerytalne II filara<sup>13</sup>. Trzy miesiące później zarejestrowano pierwsze zamknięte fundusze emerytalne<sup>14</sup>.

Na podstawie prawa z 2005 r.<sup>15</sup>, z początkiem 2006 r. HAGENA została zastąpiona przez Chorwacką Agencję Nadzoru nad Usługami Finansowymi (HANFA)<sup>16</sup>. Zgodnie z prawem z 2006 r. ubezpieczenie zdrowotne objęło także wypadki przy pracy (Social Security ..., 2008: 65). W 2006 r. składka emerytalna wynosiła 20% wynagrodzenia, z czego 15% trafiało do I filara, a pozostałe 5% do II filara, i była w całości opłacana przez pracownika (Social Security ..., 2006: 62). W 2006 r. wiek emerytalny wynosił 64 lata dla mężczyzn i 59 lat dla kobiet. Od 1 lipca 2006 r. rozpoczęły się wypłaty emerytur dla kobiet z II filara (Bejakovic, 2005). Od początku 2008 r. wiek emerytalny wynosi 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet.

<sup>11</sup> Okres podejmowania decyzji o wyborze funduszu zakończył się dla tych osób 31 marca 2002 roku. Porównaj: [http://www.regos.hr/UserDocsImages/regos\\_prezentacija\\_EN\\_zaweb.swf](http://www.regos.hr/UserDocsImages/regos_prezentacija_EN_zaweb.swf), dostęp 9 listopada 2008 r.

<sup>12</sup> Porównaj: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN007946.pdf>, dostęp 9 listopada 2008 r.

<sup>13</sup> Porównaj: [http://www.regos.hr/UserDocsImages/regos\\_prezentacija\\_EN\\_zaweb.swf](http://www.regos.hr/UserDocsImages/regos_prezentacija_EN_zaweb.swf), dostęp 9 listopada 2008 r.

<sup>15</sup> <http://www.hanfa.hr/index.php?LANG=ENG&AKCIJA=80>, dostęp 9 listopada 2008 r.

<sup>15</sup> *Zakon o Hrvatskoj agenciji za nadzor financijskih usluga*, 17. studenoga 2005. godine, dostęp pod adresem: <http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/290161.html>, dostęp 9 listopada 2008 r.

<sup>16</sup> <http://www.hanfa.hr/>, dostęp 9 listopada 2008 r.

### 3. Stan obecny systemu emerytalnego w Chorwacji – na 1 listopada 2008 roku

Chorwacki system emerytalny składa się z trzech filarów<sup>17</sup>: 1) obowiązkowego składkowego ubezpieczenia emerytalnego, 2) obowiązkowego kapitałowego ubezpieczenia emerytalnego i 3) dobrowolnego kapitałowego ubezpieczenia emerytalnego. System jest rozwiązaniem powszechnym, w którym uczestniczą: osoby zatrudnione w przemyśle, handlu i usługach, uczniowie (praktykanci), urzędnicy państwowi, pracownicy sektora publicznego, personel wojskowy i policyjny, sędziowie, zatrudnieni na czas określony, a także osoby samo-zatrudniające się, zarówno w rolnictwie, jak i poza nim (Social Security ..., 2008: 60).

**Obowiązkowe składkowe ubezpieczenie emerytalne** funkcjonuje na zasadach *pay-as-you-go* i jest finansowane ze składek, wspieranych dotacją budżetową. Składka emerytalna wynosi 20% podstawy dla osób pozostających jedynie w I filarze, oraz 15% dla osób, które uczestniczą w II filarze. Składka opłacana jest w całości przez pracownika, bez udziału pracodawcy<sup>18</sup>. W przypadku osób zatrudnionych jako pracownicy najemni podstawą naliczania składki jest wynagrodzenie brutto, a w przypadku osób samozatrudniających się – ich dochód do opodatkowania podatkiem dochodowym. W przypadku rolników, którzy nie są zobowiązani do płacenia podatku dochodowego, składka stanowi 10% podstawy, dla osób pozostających jedynie w I filarze, oraz 5% dla osób, które uczestniczą w II filarze. Składka pobierana jest w przedziale dochodu od 2441,25 HRK (*najniža važeća osnovica*) do 41 850 HRK miesięcznie (Social Security ..., 2008: 60). Dotacja rządowa pokrywa wszystkie lub częściowe koszty wypłacania emerytur dla personelu wojskowego i policyjnego, sędziów, parlamentarzystów, członków rządu oraz weteranów wojennych. Wiek emerytalny wynosi 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet. Jednocześnie wymagany jest co najmniej 15-letni staż w systemie emerytalnym dla obydwu płci. Przejście na wcześniejszą emeryturę możliwe jest w wieku 60 lat dla mężczyzn i 55 lat dla kobiet, przy odpowiednio 35- i 30-letnim stażu w systemie<sup>19</sup>. System nie przewiduje późniejszego przechodzenia na emeryturę. Emerytura obliczana jest na bazie zarobków osoby ubezpieczonej w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia wszystkich osób zatrudnionych i czasu trwania ubezpieczenia emerytalnego, z uwzględnieniem ubezpieczenia przed 2002 r. Minimalna emerytura jest obliczana jako 0,825% zwaloryzowanego przeciętnego wynagrodzenia brutto wszystkich zatrudnionych w roku 1998 za każdy rok ubezpieczenia. Dla przechodzących na emeryturę w 2008 r. oznaczało to kwotę 52,46 HRK za każdy rok opłacania składek emerytalnych w okresie od 1 stycznia do 31 lipca (Social Security..., 2008: 62), a od 1 sierpnia wartość tej kwoty została zwaloryzowana do poziomu 54,58 HRK<sup>20</sup>. W przypadku wcześniejszego przejścia na emeryturę jej

<sup>17</sup> Porównaj: [http://www.regos.hr/UserDocsImages/regos\\_prezentacija\\_EN\\_zaweb.swf](http://www.regos.hr/UserDocsImages/regos_prezentacija_EN_zaweb.swf), dostęp 9 listopada 2008 r.

<sup>18</sup> Jedynie w przypadku osób zatrudnionych w trudnych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach pracodawca uczestniczy w połowie w opłacaniu składki emerytalnej.

<sup>19</sup> <http://www.mirovinsko.hr/default.asp?id=71>, dostęp 12 listopada 2008 r.

<sup>20</sup> <http://www.mirovinsko.hr/default.asp?id=249>, dostęp 12 listopada 2008 r.



wartość jest obniżana o 0,15% za każdy miesiąc wcześniejszego przejścia. Świadczenia emerytalne są wypłacane emerytom przebywającym za granicą. Przyznane emerytury są waloryzowane co 6 miesięcy indeksem, bazującym w 50% na zmianach kosztów utrzymania oraz w 50% na zmianach przeciętnych zarobków w gospodarce narodowej. Wypłaty emerytur opodatkowane są na zasadach ogólnych, przy czym kwota wolna od opodatkowania jest w przypadku emerytów 1,7 razy wyższa niż dla osób pracujących<sup>21</sup>. Emeryci nie płacą składek na ubezpieczenia społeczne (Whitehouse, 2007: 130).

**Obowiązkowe kapitałowe ubezpieczenie emerytalne** funkcjonuje jako schemat oparty na indywidualnych oszczędnościach emerytalnych. Składka wynosi 5,0% podstawy naliczania składki. Składki inwestowane są na rynkach finansowych. Wiek emerytalny jest zgodny z czasem przejścia na emeryturę w I filarze. Emerytura wypłacana jest w postaci annuitetów, waloryzowanych indeksem wzrostu cen. Annuitety obliczane są na podstawie tablic określających przewidywaną długość życia, jednorodnych dla kobiet i mężczyzn. Annuitety mogą być realizowane na cztery sposoby, jako (Anusic, O'Keefe, Madzarevic-Sujster, 2003: 54): 1) osobiste<sup>22</sup>, 2) osobiste z gwarantowanym okresem<sup>23</sup>, 3) wspólne<sup>24</sup> oraz 4) wspólne z gwarantowanym okresem<sup>25</sup>. Okres gwarantowany nie może być krótszy niż 5 lat. Na rynku było obecnych 4 obowiązkowe fundusze emerytalne<sup>26</sup>. Nadzór nad II filarem emerytalnym sprawuje HANFA.

**Dobrowolne kapitałowe ubezpieczenie emerytalne** funkcjonuje jako schemat oparty na indywidualnych oszczędnościach emerytalnych. Oszczędności mogą być gromadzone w dobrowolnych funduszach emerytalnych albo w zamkniętych dobrowolnych funduszach emerytalnych<sup>27</sup>. Emerytury wypłacane mogą być w różnych wariantach, jako: 1) zwykłe annuitety, 2) wypłaty programowane, 3) zróżnicowane annuitety, 4) kombinacja annuitetów i jednorazowej wypłaty. Wszystkie te warianty są wzbogacane w różne opcje waloryzacji. W przypadku wyboru wariantu z jednorazową wypłatą nie może ona przekroczyć 30% zgromadzonych w schemacie zasobów (Anusic, O'Keefe, Madzarevic-Sujster, 2003: 54). Na rynku było obecnych 6 dobrowolnych funduszy emerytalnych oraz 13 zamkniętych dobrowolnych funduszy emerytalnych<sup>28</sup>. Nadzór nad III filarem emerytalnym sprawuje HANFA.

<sup>21</sup> W 2007 r. wynosiła ona 2550 HRK (Whitehouse, 2007: 130).

<sup>22</sup> Wypłacane do końca życia emeryta.

<sup>23</sup> Wypłacane do końca życia emeryta, a dodatkowo, w przypadku jego śmierci w gwarantowanym okresie, wypłacane wskazanej osobie.

<sup>24</sup> Wypłacane małżonkom, a w przypadku śmierci jednego z nich w 50% wypłacane do końca życia pozostałego przy życiu.

<sup>25</sup> Wypłacane małżonkom, a dodatkowo, w przypadku śmierci ich obojga w gwarantowanym okresie, w 60% wypłacane wskazanej osobie.

<sup>26</sup> <http://www.hanfa.hr/index.php?LANG=ENG&AKCIJA=80>, dostęp 9 listopada 2008 r.

<sup>27</sup> Zamkniętych w rozumieniu ograniczenia uczestnictwa w nich dla pracowników poszczególnych zakładów pracy lub branż.

<sup>28</sup> <http://www.hanfa.hr/index.php?LANG=ENG&AKCIJA=80>, dostęp 9 listopada 2008 r.

#### 4. Wyzwania i przewidywane zmiany w systemie emerytalnym Chorwacji

Najważniejszym wyzwaniem, przed którym stoi system emerytalny w Chorwacji jest niska wysokość emerytur. Kolejnym problemem są także wysokie koszty transformacji. Braki w zakresie bieżącego zasilania I filara emerytalnego pokrywane są dotacją budżetową, a wcześniej także wpływami z prywatyzacji, na przykład krajowej firmy telekomunikacyjnej Hrvatski Telekom. Kolejnym obciążeniem systemowym jest orzeczenie Sądu Konstytucyjnego z 1998 r. o konieczności rozliczenia zaległej waloryzacji emerytur. Dobrze widać natomiast rozwojowi kapitałowych rozwiązań w zakresie emerytur duża liczba spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Zagrzebiu<sup>29</sup>. W sferze dyskusji pozostaje ewentualność wprowadzenia w Chorwacji rozwiązania typu NDC w I filarze.

#### Zakończenie

System emerytalny w Chorwacji powstał w 1992 r. po zmianach geopolitycznych i, kontynuując system emerytalny byłej Jugosławii, wzorował się na istniejących wówczas rozwiązaniach bismarckowskich z Zachodniej Europy. Reforma realizowana w dwóch etapach – w 1999 r. i w 2002 r. – doprowadziła do powstania nowoczesnego rozwiązania wielofilarowego, w części kapitałowej wzorowanego na modelu istniejącym w Polsce. Stabilizacja polityczna, wysoki poziom wzrostu gospodarczego oraz przewidywane w najbliższym okresie przystąpienie kraju do Unii Europejskiej to elementy wpływające na możliwości chorwackiego budżetu w zakresie uzupełniania braków systemu emerytalnego, związanych z okresem transformacji. Niepokojącym jest natomiast stosunkowo wysokie bezrobocie, co niekorzystnie wpływa na składkowe zasilanie I filara emerytalnego. W zakresie rozwoju filarów kapitałowych korzystna sytuacja w zakresie dostępności do zdywersyfikowanych aktywów osłabiana jest w ostatnich miesiącach bessą na rynkach kapitałowych.

W porównaniach międzynarodowych należy uznać system obowiązujący w Chorwacji za stosunkowo nowoczesny, ale powiela on jedynie rozwiązania zastosowane wcześniej w innych krajach.

#### Bibliografia

- A Road to Low Inflation* (1995), edited by Anusic Z., Rohatinski Z., and V. Sonje, Government of Croatia, Zagreb, Croatia.
- Anusic Z., O'Keefe Ph., and Madzarevic-Sujster S. (2003), *Pension Reform in Croatia*, The World Bank, Social Protection Discussion Paper Series No. 0304, February 2003, dostęp pod adresem: <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Pensions-DP/0304.pdf>.

<sup>29</sup> 12 listopada 2008 roku na giełdzie tej notowano walory 379 spółek. Porównaj: <http://www.zse.hr/>, dostęp 12 listopada 2008 r.



- Bejakovic P. (2005), *Croatia faces up to reform challenges*, Global Pensions August 2005, dostęp pod adresem: [http://globalpensions.com/data/GP\\_pdfs/features/feature\\_pdf\\_340.pdf](http://globalpensions.com/data/GP_pdfs/features/feature_pdf_340.pdf).
- Brooksbank D. (2004), *Croatia "committed to pension sustainability"*, artykuł z 16 sierpnia 2004 roku, dostęp pod adresem: [http://www.ipe.com/news/Croatia\\_committed\\_to\\_pension\\_sustainability\\_9605.php](http://www.ipe.com/news/Croatia_committed_to_pension_sustainability_9605.php), dostęp 12 listopada 2008.
- Croatia has introduced pension savings on a World Bank model, but individuals are putting more than 90% in government bonds and only a little in foreign investments* (2002), artykuł z 11 listopada 2002, dostępny pod adresem: [http://www.epn-magazine.com/news/fullstory.php/aid/483/Croatia\\_has\\_introduced\\_pension\\_savings\\_on\\_a\\_World\\_Bank\\_model\\_but\\_individuals\\_are\\_putting\\_more\\_than\\_90\\_25\\_in\\_government\\_bonds\\_and\\_only\\_a\\_little\\_in\\_foreign\\_investments.html](http://www.epn-magazine.com/news/fullstory.php/aid/483/Croatia_has_introduced_pension_savings_on_a_World_Bank_model_but_individuals_are_putting_more_than_90_25_in_government_bonds_and_only_a_little_in_foreign_investments.html), dostęp 11 listopada 2008.
- Hedl D. (2001), *Prices Soar Throughout Croatia*, artykuł z 28 sierpnia 2001, dostępny pod adresem: <http://www.aimpress.ch/dyn/trae/archive/data/200109/10909-002-trae-zag.htm>, dostęp 9 listopada 2008.
- Roksandić M. (2006), *Trade Unions' Role in Pension Reform and Pension Scheme Governance. Slovenia*, ILO ITC Turin, 7 June 2006, dostęp pod adresem: [http://training.itcilo.org/actrav/courses/2006/A4-00791\\_web/PPT%20presentation\\_English/ROSANDIC/N%208%20LO%20Torino%202006.ppt](http://training.itcilo.org/actrav/courses/2006/A4-00791_web/PPT%20presentation_English/ROSANDIC/N%208%20LO%20Torino%202006.ppt).
- Rutkowski M. (1999), *The Quest for Modern Solutions: Pension Reforms in Transition Economies*, Presentation for the Conference Ten Years After: Transition and Growth in Post-Communist Countries Warsaw, Poland, October 15–16, 1999, artykuł dostępny pod adresem: [http://coin.wne.uw.edu.pl/liberda/additional\\_materials/liberda/pan\\_pension2.html](http://coin.wne.uw.edu.pl/liberda/additional_materials/liberda/pan_pension2.html), dostęp 9 listopada 2008.
- Sigma Balkans Report 2002 – Republic of Croatia Tax Administration* (2002), dostęp pod adresem: <http://www.sigmaweb.org/dataoecd/12/47/34993157.pdf>.
- Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2002* (2002), Social Security Administration, Office of Policy & Office of Research, Evaluation, and Statistics, dostęp pod adresem: <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2002-2003/europe/ssptw02euro.pdf>.
- Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2006* (2006), Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, SSA Publication No. 13-11801, September 2006, Washington, DC.
- Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2008* (2008), Social Security Administration Office of Retirement and Disability Policy & Office of Research, Evaluation, and Statistics, September 2008, Washington, DC.
- Uredba o osnivanju Središnjeg registra osiguranika 30. rujna 1999. godine, Narodne novine, broj 101/99.
- Wheelan H. (2002), *One million Croatians start funded pensions regime*, artykuł z 7 stycznia 2002, dostęp pod adresem: [http://www.ipe.com/news/One\\_million\\_Croatians\\_start\\_funded\\_pensions\\_regime\\_4854.php](http://www.ipe.com/news/One_million_Croatians_start_funded_pensions_regime_4854.php), dostęp 9 listopada 2008.
- Whitehouse E. (2007), *Pensions Panorama. Retirement-Income Systems in 53 Countries*, The World Bank, Washington, D.C., s. 130.
- Wielka Encyklopedia PWN* (2001), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, t. 5.
- Zakon o Hrvatskoj agenciji za nadzor financijskih usluga*, 17. studenoga 2005. godine, dostęp pod adresem: <http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/290161.html>, dostęp 9 listopada 2008.
- Zakon o izmjenama i dopunama zakona o obveznim i dobrovoljnim mirovinskim fondovima* 27. lipnja 2000.
- Zakon o obveznim i dobrovoljnim mirovinskim fondovima* 7. svibnja 1999. godine, Narodne novine, broj 49/99.
- <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN007946.pdf>, dostęp 9 listopada 2008.
- <http://www.ecb.int/stats/exchange/eurofxref/html/eurofxref-graph-hrk.en.html>, dostęp 12 listopada 2008.
- <http://www.hanfa.hr/>, dostęp 9 listopada 2008.
- <http://www.hanfa.hr/index.php?LANG=ENG&AKCIJA=80>, dostęp 9 listopada 2008.
- <http://www.kroatien-online.com/en/yellowpages/banking.htm>, dostęp 9 listopada 2008.

<http://www.mirovinsko.hr/> , dostęp 9 listopada 2008.  
<http://www.mirovinsko.hr/default.asp?id=249> , dostęp 12 listopada 2008.  
<http://www.mirovinsko.hr/default.asp?id=71> , dostęp 12 listopada 2008.  
<http://www.nbp.pl/> , dostęp 12 listopada 2008.  
[http://www.regos.hr/UserDocsImages/regos\\_prezentacija\\_EN\\_zaweb.swf](http://www.regos.hr/UserDocsImages/regos_prezentacija_EN_zaweb.swf) , dostęp 9 listopada 2008.  
<http://www.zse.hr/> , dostęp 12 listopada 2008.  
<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/hr.html> , dostęp 12 listopada 2008.

## Pension Systems in Europe. Case of Croatia

### Summary

*The article presents an insight into the old age pension system in Croatia. The introduction is followed by four topic paragraphs: the general information about the country, the historical development of its pension system, the present situation, and challenges and foreseen changes. There, the author's goal was to present both past and present solutions employed by the Croatian's pension system, in search for ideas worth consideration in international comparisons. In the summary, the author highlights that Croatia is a country with great potential but at present it is difficult to identify solutions worth copying in other states.*